

IV 総合評価について

1 概要

職務行動評価及び役割達成度評価の評価結果を「総合評価」として、総合的に評価します。

総合評価は、2次評価者（被評価者に2次評価者がいない場合にあつては、1次評価者。以下同じ。）が評価した職務行動評価及び役割達成度評価の評価結果を、以下の方法により点数化し、その集計値に基づき決定します。

（* 実際に総合評価を行う際は、2次評価者が評価結果報告書（P 6 参照）に各評価項目の評価結果を入力することにより自動的に計算されます。）

2 総合評価の方法

(1) ウェイト

職に応じて、求められる役割等が異なることから、職に応じたウェイトを設定します。

例えば、「教諭」であれば、授業力等の個々の職務遂行能力を評価する職務行動評価のウェイトが大きくなり、「校長」であれば、組織目標の達成度を評価する役割達成度評価のウェイトがより大きくなります。

| 職種 評価区分 | その他職員 | 主幹教諭 指導教諭 事務主幹 事務副主幹 船長 | 副校長 教頭 事務長 | 校長 |
|------------|-------|-------------------------------------|------------------|----|
| 職務行動評価 | 80 | 70 | 60 | 50 |
| 役割達成度評価 | 20 | 30 | 40 | 50 |

(2) 評価結果の点数化

職務行動評価及び役割達成度評価の各評価項目の評価結果を点数換算（S = 5、A = 4、B = 3、C = 2、D = 1）した上で、評価区分ごとに以下の式により算出します。

① 職務行動評価区分

$$\frac{\text{各評価項目の評価点の合計}}{\text{評価項目数}} \times \frac{\text{ウェイト}}{100} = \text{① (小数点第3位を四捨五入)}$$

② 役割達成度評価区分

$$\frac{\text{各評価項目の評価点の合計}}{\text{評価項目数}} \times \frac{\text{ウェイト}}{100} = \text{② (小数点第3位を四捨五入)}$$

(3) 総合評価の決定

総合評価は、職務行動評価及び役割達成度評価の各評価項目の評価結果を上記により点数化した①及び②の集計値により判断するものとし、次の表に基づき、S、A、B（標準）、C、Dの5段階で決定します。

| 総合評価 | 集計値 |
|--------|---------------|
| S | 4.25以上 |
| A | 3.75以上 4.25未満 |
| B (標準) | 3以上 3.75未満 |
| C | 2.5以上 3未満 |
| D | 2.5未満 |

(例) 教諭の場合

I 職務行動評価

| 評価項目 | 2次評価 | 点数換算 |
|---------------|------|------|
| 授業力 | A | 4 |
| 児童生徒理解・指導力 | B | 3 |
| 教職員としての使命感倫理観 | B | 3 |
| 自己管理能力 | B | 3 |
| 創造的企画力 | B | 3 |
| 組織貢献力 | A | 4 |
| 人材育成力(自己啓発力) | A | 4 |
| 外部折衝力 | C | 2 |

$$\Rightarrow \frac{4+3+3+3+3+4+4+2}{8} \times \frac{80}{100} = 2.60$$

II 役割達成度評価

| 評価項目 | 2次評価 | 点数換算 |
|------|------|------|
| 目標1 | S | 5 |
| 目標2 | B | 3 |
| 目標3 | B | 3 |

$$\Rightarrow \frac{5+3+3}{3} \times \frac{20}{100} = 0.73$$

III 総合評価

$$I + II = \underline{\underline{3.33}}$$

⇒ 総合評価「B」

3 総合評価の流れ

12月～1月

- ① 評価シートの提出
- ② 1次評価者の評価
- ③ 2次評価者の評価
- ④ フィードバック

- ① 職務行動評価及び役割達成度評価の自己評価を行います。
- ② 職務行動評価及び役割達成度評価の評価を行います。
- ③ 職務行動評価、役割達成度評価及び総合評価の評価を行います。
- ④ 評価者とフィードバック面談を実施します。